Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2015–2016

Aanhangsel van de Handelingen

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

69

Vragen van de leden **Tanamal** en **Kerstens** (beiden PvdA) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *de inkomensbescherming van slachtoffers van arbeidsongevallen en beroepsziekten* (ingezonden 2 september 2015).

Antwoord van Minister **Asscher** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 22 september 2015)

Vraag 1
Kent u het bericht «Inkomen na ongeval op werk niet goed beschermd»?[1]

Antwoord 1
Ja

Vraag 2
Klopt het dat Nederland achterblijft bij de internationale normen als het gaat om de inkomensbescherming van slachtoffers van arbeidsongevallen en beroepsziekten? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 2
Naar mijn mening is de inkomensbescherming bij arbeidsongeschiktheid als gevolg van een arbeidsongeval of beroepsziekte in Nederland niet minder, zo niet beter, geregeld dan in andere landen. Dit baseer ik op de vergelijkende tabel van Missoc (Mutual Information System on Social Protection) waarin voor 28 EU-landen informatie is opgenomen over de sociale bescherming bij arbeidsongevallen en beroepsziekten. Daarbij merk ik op dat onderlinge vergelijking niet eenvoudig is, onder meer omdat de mate van arbeidsongeschiktheid op verschillende manieren wordt vastgesteld, de uitkeringen soms vaste bedragen zijn (dus niet gerelateerd aan het loonverlies) en niet altijd duidelijk is hoe de daglonen worden vastgesteld. Met deze slag om de arm kan worden vastgesteld dat de meeste EU-landen onderscheid maken tussen enerzijds kortdurende en anderzijds langdurige uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid door een arbeidsongeval of beroepsziekte. Bij kortdurende uitkeringen is Nederland bijzonder doordat over een periode van maximaal 104 weken recht bestaat op loondoorbetaling, terwijl in veel andere

[1] http://www.volkskrant.nl/economie/inkomen-na-ongeval-op-werk-niet-goed-beschermd~a4132889/

ah-tk-20152016-69
ISSN 0921 - 7398
's-Gravenhage 2015

EU-landen die periode niet langer is dan één jaar. De inkomensbescherming in Nederland is zodoende in het tweede jaar gunstiger, omdat de werknemer in dat jaar recht heeft op 70% loondoorbetaling, ongeacht de mate van arbeidsongeschiktheid. In die andere EU-landen is de uitkering in het tweede jaar, omdat de werknemer reeds overgegaan is naar de langdurige uitkering, wel afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid. Na 104 weken ziekte heeft een werknemer in Nederland recht op een uitkering op grond van de WIA, indien hij ten minste 35% arbeidsongeschikt is. De hoogte van de toegangsdrempel loopt zeer uiteen in de andere EU-landen, van 0% (zoals België) tot 50% (Bulgarije en Kroatië). Bij langdurige uitkeringen wordt in veel EU-landen onderscheid gemaakt tussen volledige en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Bij volledige arbeidsongeschiktheid bedraagt de WIA-uitkering 75% (IVA) of 70% (WGA) van het dagloon. In de andere EU-landen ligt de uitkering bij volledige arbeidsongeschiktheid tussen 67% (Duitsland)[2] en 100% (onder andere België) van het dagloon. De langdurige uitkeringen bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zijn lastig vergelijkbaar, omdat de EU-landen uiteenlopende staffels gebruiken en omdat – als gezegd – sommige landen een vaste uitkering kennen. Ook hier is Nederland in die zin bijzonder doordat de loongerelateerde WGA-uitkering 70% van het dagloon bedraagt, indien de werknemer geen inkomen uit arbeid heeft. De andere EU-landen kennen niet het systeem dat de werkloosheidsuitkering is geïntegreerd in de arbeidsongeschiktheidsuitkering. De loongerelateerde WGA-uitkering is daardoor meestal hoger dan de langdurige uitkering bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid in andere EU-landen. De daaropvolgende WGA-loonaanvulling is vergelijkbaar met de uitkering die werknemers in andere EU-landen ontvangen bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Voor de WGA-loonaanvulling is vereist dat de werknemer voldoet aan de inkomenseis. Als hij daar niet aan voldoet, heeft hij recht op de WGA-vervolguitkering. Deze kan, althans voor werknemers die meer hebben verdiend dan het WML, lager zijn dan de arbeidsongeschiktheidsuitkering bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid in andere EU-landen doordat de vervolguitkering is gerelateerd aan het WML en niet aan het dagloon.
Mensen die ziek worden door werk kunnen bovenop de inkomensbescherming die voor iedereen geldt de schade claimen bij de werkgever als de werkgever zich niet heeft gehouden aan zijn zorgplicht en verwijtbaar heeft gehandeld. De procedure bij het claimen van schadevergoeding bij arbeidsongevallen en beroepsziekten kan worden verbeterd. Hierover zal ik de Kamer binnenkort per brief nader informeren.

Vraag 3 en 4
Deelt u de conclusie uit het bericht dat de schadecompensatie bij beroepsrisico's niet aan de eisen van de internationale arbeidsorganisatie voldoet? Zo nee, waarom niet?
Klopt het dat de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) niet op alle punten voldoet aan de vastgestelde normen? Zo ja, om welke normen gaat het hier?

Antwoord 3 en 4
In 2011 heeft het Comité van Deskundigen van de ILO (hierna: Comité) zijn oordeel gegeven over de vraag of de Wet WIA in overeenstemming is met ILO-verdrag nr. 121 (zie ILO, *Report of the Committee of Experts on the Apllication of Conventions and Recommendations, Report III, Part 1A*). Dit verdrag bevat normen waaraan een wettelijke regeling inzake het risico van inkomensverlies als gevolg van arbeidsongeschiktheid door een arbeidsongeval of een beroepsziekte moet voldoen. Volgens het Comité zou de Wet WIA op acht punten in strijd zijn met ILO-verdrag nr. 121. De toenmalige Staatssecretaris van SZW, de heer De Krom, heeft zijn zienswijze over het oordeel van het Comité gegeven in een brief van 6 april 2011 aan de Tweede Kamer (zie *Kamerstukken II* 2010/11, 29 427, nr. 70). In die brief geeft hij een uitgebreide motviering waarom de opvatting van het Comité op zes punten niet wordt gedeeld door de Nederlandse staat. Met betrekking tot de andere twee punten werd het volgende opgemerkt. Ten eerste zou volgens artikel 22 van

[2] Hierbij is Hongarije buiten beschouwing gelaten, want dat is met een uitkering van 30% van het dagloon, een uitschieter naar beneden,

ILO-verdrag nr. 121 geen sanctie mogen worden opgelegd als een arbeidsongeschikte niet meewerkt aan zijn re-integratie. Hieruit blijkt dat het verdrag tot stand is gekomen in een tijd dat inkomensbescherming voorop stond. Dat men er toen niet aan heeft gedacht dat ook re-integratieverplichtingen aan arbeidsongeschikten moeten kunnen worden opgelegd, is dan ook begrijpelijk. Tegenwoordig ligt de nadruk in het beleid echter op zoveel mogelijk aan het werk blijven of het werk hervatten. Daarbij past dat zo nodig een sanctie wordt opgelegd als een arbeidsongeschikte daar niet aan meewerkt. Ten tweede zou de hoogte van de WGA-vervolguitkering te laag zijn ten opzichte van de hoogte van de IVA-uitkering of de WGA-uitkering bij volledige arbeidsongeschiktheid. Op grond van artikel 14, derde lid, van ILO-verdrag dient de uitkering bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid namelijk in een billijke verhouding te staan tot de uitkering bij volledige arbeidsongeschiktheid. Daarover kan worden opgemerkt dat de WGA-vervolguitkering als zodanig voldoet aan artikel 20 van ILO-verdrag nr. 121. Men zou dan ook kunnen stellen dat de IVA- en WGA-uitkering bij volledige arbeidsongeschiktheid «te hoog» zijn. Er is echter geen enkele aanleiding om deze uitkeringen te verlagen. Dat de huidige situatie begunstigend is voor (duurzaam) volledig arbeidsongeschikten valt mijns inziens goed te rechtvaardigen.

Vraag 5
Herkent u zich in het beeld dat werkgevers «nauwelijks maatregelen nemen om de werkplek gezonder en veiliger te maken»? Zo ja, op welke manier gaat u werkgevers aansporen om te zorgen voor een gezondere en veiligere werkplek voor werknemers? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 5
Het algemene beeld is dat werkgevers en werknemers werk maken van gezond en veilig werken, maar ook dat verbeteringen nodig en mogelijk zijn. Met beleid en inspectie blijf ik werkgevers en werknemers aansporen om meer of beter werk te maken van gezond en veilig werken. Onder andere met de programma's «Zelfregulering» en «Duurzame Inzetbaarheid» stimuleer en ondersteun ik werkgevers om samen met de werknemers te zorgen voor een gezonde, veilige en prettige werkomgeving.